

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah struktur insentif tidak dapat menjelaskan bagaimana pertukaran informasi dapat mempengaruhi kualitas keputusan kelompok. Umumnya ada dua hal yang dapat memberikan dorongan dan motivasi pada diri seorang pekerja, yaitu kompensasi dan ekspektasi. Teori ekspektasi menyatakan bahwa individu akan berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu karena mereka termotivasi untuk memilih perilaku tertentu karena hasil dari perilaku yang mereka pilih. Motivasi dari pemilihan perilaku ditentukan oleh keinginan akan hasilnya. Teori ekspektasi merupakan bagian dari proses kognitif bagaimana individu memproses elemen-elemen yang berbeda. Manusia tentu mempunyai kebutuhan dalam hidup yang berbeda-beda, oleh karena itu, ekspektasi yang dibentuk juga akan berbeda-beda. Dalam penelitian ini struktur insentif tidak dapat memberikan motivasi pada individu dalam kelompok untuk saling bertukar informasi yang dapat berdampak pada kualitas keputusan kelompok.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini tidak terlepas dari adanya keterbatasan-keterbatasan yang ada, yaitu:

1. Saat eksperimen dilakukan, penentuan kelompok partisipan tidak melalui proses pengacakan sehingga partisipan sendiri yang menentukan rekan dalam kelompoknya.
2. Dalam pelaksanaan eksperimen peneliti melakukan membagikan skenario eksperimen bersama dengan rekan peneliti yang juga melakukan eksperimen maka dari itu partisipan dapat merasa jenuh karena partisipan mengerjakan dua skenario eksperimen yang berbeda dari dua peneliti yang berbeda.
3. Kasus dalam penelitian yang disajikan melalui skenario eksperimen dibuat oleh peneliti sendiri. Sehingga skenario eksperimen dalam penelitian ini

merupakan gambaran sederhana dari sebuah permasalahan yang terjadi di dunia kerja nyata walaupun telah diberikan informasi yang relevan namun permasalahan yang benar-benar terjadi dalam dunia kerja nyata lebih rumit dan realistis.

5.3. Saran

5.3.1. Saran Akademis

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, saran akademis yang dapat diajukan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini sebaiknya menggunakan karyawan sebagai subjek penelitian, karena karyawan telah terlibat dalam kegiatan pertukaran informasi dan pengambilan keputusan.
2. Skenario yang digunakan dalam penelitian ini sebaiknya dapat dibuat lebih kompleks dan dibuat sesuai dengan kondisi nyata agar dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih objektif.

5.3.2. Saran Praktis

Hasil pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini adalah struktur insentif tidak dapat menjelaskan bagaimana pertukaran informasi dapat mempengaruhi kualitas keputusan kelompok. Sehingga saran praktis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan agar dapat memotivasi karyawan tidak hanya dengan insentif yang diberikan kepada karyawan.
2. Bagi karyawan agar mempunyai motivasi dalam diri sendiri sehingga tidak hanya terpaku pada insentif yang diberikan oleh perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R. D., Iftadi, I. (2016). *Analisis dan Perancangan Sistem Kerja*. Yogyakarta: Deepublish
- Barkhi, R., Jacob, V. S., & Pirkul, H. (2004). The influence of communication mode and incentive structure on GDSS process and outcomes. *Decision Support Systems*, 37(2), 287–305.
- Basyaib, F. (2006). *Teori Pembuatan Keputusan*. Jakarta: Grasindo.
- Caropeboka, R. M. (2017). *Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Andi
- Caropeboka, R. M. (2017). *Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Andi
- Cooper, C. R. (2011). *Business research methods*. Boston: McGraw-Hill.
- Crosby, P. B. (1979). *Quality is free : The Art of Making Quality Certain*. New York: New American Library
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Dian Rakyat.
- Handoko, T. . (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Harsono. (1987). *Manajemen Pabrik*. Jakarta: Balai Aksara.
- Kelly, K. (2010). The effects of incentives on information exchange and decision quality in groups. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1), 43–65.
- Kohn, A. (1993). Why Incentives Plans Cannot Work. *Harvard Business Review*, 9(5), 54–63.
- Lefudin. (2017). *Belajar dan Pembelajaran Dilengkapi dengan Model Pembelajaran, Strategi Pembelajaran, Pendekatan Pembelajaran dan Metode Pembelajaran* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Lightle, J. P., Kagel, J. H., & Arkes, H. R. (2009). Information exchange in group decision making: The hidden profile problem reconsidered. *Management Science*, 55(4), 568–581.

Mangkunegara, P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Mukminan. (1997). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: P3G IKIP.

Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen personalia: (Manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nugroho, Y. A. (2014). Mediasi Pertukaran Informasi Pada Pengaruh Insentif Terhadap Kualitas Keputusan Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 12(24), 131–151.

Panggabean, M. . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Ranupandojo. H., S. H. (2012). *Manajemen Personalia* (4th ed.). Yogyakarta: BPFE.

Salusu, J. (1996). *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: PT Grasindo.

Sarinah. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.

Sekaran, U. (2000). *Approach Research Methods for Business: A skill Building No Title* (3rd ed.). Singapore: John Wiley & Sons Inc

Sprinkle, G. B., & Williamson, M. G. (2006). Experimental Research in Managerial Accounting. *Handbooks of Management Accounting Research*, 1, 415–444.

Tama. I. P, H. D. (2017). *Psikologi Industri Dalam Perspektif Sistem Industri* (U. Press, ed.). Malang: UB Press

Taylor, E. Z. (2006). *The Effect of Incentives on Knowledge Sharing in Computer-Mediated Communication: An Experimental Investigation*. 20(1), 103–117.

Waluyo, S. (2008). *Ilmu Pengetahuan Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka

Whang, S. (1993). Analysis of interorganizational information sharing. *Journal of Organizational Computing*, 3(3), 257–277

Wiley, C. (1997). What Motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. *International Journal of Manpower*, 18, 263–280.

Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia

Wittenbaum, G. M., Hollingshead, A. B., & Botero, I. C. (2004). From cooperative to motivated information sharing in groups: Moving beyond the hidden profile paradigm. *Communication Monographs*, 71(3), 286–310